

Proceso/ Subproceso o Actividad:	Talento Humano		
Entrevistados:	Jefe de Desarrollo Organizacional, Jefe de Personal, Jefe de Talento Humano Coordinadores, Profesionales y Auxiliares del proceso		
Auditor (es):	Lani Marengo – Consultor SG VCR Financiera Maria Jose Linares Rodríguez – Profesional en Sistemas Integrados		
Fecha de Auditoría:	15 Agosto de 2023	Fecha de elaboración de la lista:	15 de Agosto de 2023
Lista de verificación			
Criterio (Norma, reglamento, procedimiento, requisito, etc.)	Aspecto a verificar	Comentarios, Observaciones, Hallazgos (durante la auditoría y sobre lo evidenciado)	Hallazgo (Ok, NC, Fort, etc)
ISO 9001:2015 4.1 Comprensión de la organización y de su contexto	<p>¿Han identificado aspectos internos o externos que puedan afectar el desempeño del proceso o de la Universidad? (mencionar cuales cambios externos o internos ha identificado)</p> <p>¿Tiene alguna forma de revisarlos y monitorearlos regularmente?</p> <p>¿Cómo se planifican las actividades del proceso? (Plan de acción, seguimiento y relación con el PED)</p>	<p>Cúcuta: Se menciona la participación en la Planeación estratégica de la Universidad y el Cumplimiento de la Misión y Visión, así como lo relacionado a las metas del quinquenio Institucional como uno de los métodos para la identificación de los aspectos internos y externos.</p> <p>Se presenta la “Formulación del Plan de acción del proceso de Talento Humano” con vigencia 2023, se evidencia que se cuenta con 15 compromisos, estado en desarrollo, a corte Junio de 2023.</p> <p>Barranquilla: Se presentan las siguientes evidencias: Plan Estratégico de Desarrollo 2023 - 2027 – Talento Humano Formulación del Plan de acción del proceso de Talento Humano, vigencia 2023, se evidencia que se cuenta con 18 compromisos, estado en desarrollo, a corte Junio de 2023.</p> <p>Se verifica ruta de búsqueda del Seguimiento y control al cumplimiento del Plan de acción a través de SIA.</p> <p>BAQ/CUC (FORT): Se evidencia que se ha establecido una identificación sólida para llevar a cabo los compromisos definidos en el plan de acción</p>	FORT

ISO 9001:2015 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	¿Ha determinado las necesidades y las expectativas de las partes interesadas que sean relevantes al proceso y al Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y las ha revisado de forma regular?	<p>Cúcuta / Barranquilla:</p> <p>Se identifica a través del “OT-SI-01-GC Anexo 1 Matriz de necesidades y expectativas partes interesadas” V3 del 2/05/2023.</p> <p>Desde el proceso se realizan Evaluaciones al personal y de Clima organizacional, fundamentales para la mejora en la prestación de servicios a los estudiantes.</p>	OK
5.1.2 Enfoque al cliente			
ISO 9001:2015/ 4.4 Sistema de gestión de la calidad y sus procesos	¿Tienen conocimiento del alcance del SGC, y de su proceso?	<p>Cúcuta / Barranquilla:</p> <p>Se presenta la “CP-GH-01 Caracterización del proceso: Talento Humano”, V13 del 14-08-2023, las entradas, salidas, se identifica que interactúa con todos los procesos del Sistema de Gestión.</p> <p>Se realiza actualización del documento en su V13 donde se procede a la actualización que involucra la incorporación del puesto de Jefe de Contratación, así como la modificación del nombre de los procedimientos P-GH-01, que corresponde al Procedimiento de Inducción General Institucional (IGI) y Reinducción General Institucional (RGI), y P-GH-17, que hace referencia al Procedimiento de Entrenamiento en el Cargo.</p>	FORT
7.4 Comunicaciones	<p>Como se identifican las entradas requeridas y salidas esperadas para su proceso</p> <p>¿Con cuáles procesos tiene relación?</p>	<p>BAQ (FORT): Se puede observar que se ha realizado un esfuerzo para mejorar la recomendación de fortalecer la identificación de los documentos que son transversales en el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), así como la identificación de los elementos que lo componen como la identificación de la justificación de los cambios.</p>	

ISO 9001:2015/ 5.2.2 Comunicaci ón de la Política de la Calidad 6.2 Objetivos de la Calidad y Planificació n para lograrlos 7.3 Toma de conciencia	¿ Desde su proceso como contribuye al cumplimiento de la política y objetivos de calidad de la Universidad?	Barranquilla /Cúcuta: Se tiene conocimiento de los objetivos y como se contribuye desde el proceso, reconociendo como aporte fundamental al Objetivo de “Fortalecer, dinamizar y actualizar el sistema interno de aseguramiento de la calidad que promueva la mejora continua y la autorregulación efectiva y transparente”.	OK
ISO 9001:2015/ 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidad es	¿Se han determinado y abordado los riesgos y las oportunidades que se requieren para dar la seguridad de que el proceso pueda lograr los resultados planeados? ¿En caso de materializarse un riesgo que medidas se toman?	Barranquilla/Cúcuta: Se presenta la “F-DE-04-RG Matriz de gestión del riesgo”, V4 del proceso de Talento Humano con alcance Institucional, en la cual se evidencia la identificación de 20 riesgos, los cuales se encuentran valorados. Último seguimiento 24-04-2023. Se verifica: Riesgo R7 Falsedad de documentos, se cuenta con seguimiento el 24-04-2023 donde se abordan los riesgos y se evidencia las validaciones de los títulos lo cual es una medida de prevención para la materialización del riesgo. Riesgo R9 No cumplimiento de la meta en realización de la evaluación de competencias y nivel de cargo en la población administrativa y ecdémica, se cuenta con seguimiento el 24-04-2023 donde se abordan los riesgos y se evidencia que se llevo a cabo las evaluaciones planificadas.	OK
ISO 9001:2015/ 6.3 Planificació	¿Existe un plan para determinar la necesidad de los cambios del	Barranquilla / Cúcuta: Se presenta Acción de mejora Institucional AM-053, se encuentra en estado Abierta, asociada a la Gestión del cambio para la Implemetacion del modelo de gestion de desempeño, cierre proyectado para el año 2024.	FORT AM

n de Los Cambios	SGC y gestionar su implementación? Cuando se planean los cambios, ¿se realizan de forma controlada y se toman las medidas para mitigar cualquier efecto adverso?	<p>BAQ/CUC (FORT): Se han tomado las recomendaciones de aplicar los cambios de acuerdo con el “P-SI-07-GC Procedimiento para planificar y controlar los cambios”, asegurando que los cambios se lleven a cabo de manera planificada y documentada.</p> <p>BAQ/CUC (AM): Se recomienda incluir en las actividades para la gestion de los cambios el análisis de los riesgos u oportunidades.</p>	
ISO 9001:2015/ 7.1.2 Personas	¿Cómo se asegura que la Universidad cuente con el personal necesario para garantizar la operación y control de sus procesos?	<p>Barranquilla /Cúcuta: Se evidencia “P-GH-02 Procedimiento de selección de personal” V19, fecha 14/08/2023, P-GH-03 Vinculación y Terminación del Contrato Laboral, V15, fecha 13/08/2023, Institucional.</p> <p>CUC (AM): Es necesario actualizar cualquier documento que haga referencia al Vicerrector de la Sede Cúcuta debido a su reciente cambio y asignación del Director General de sede Cúcuta.</p> <p>Se realiza por muestreo revisión de un cargo administratito y un cargo docente que han quedado vacantes en la Universidad para verificar la trazabilidad de su proceso a partir de la contratación hasta su desvinculación:</p> <p>Barranquilla (Administrativo) ANDRES JAVIER PALLARES CAMPO Cargo: Coordinador de gestión y análisis de datos Requisición de prsonal RQ 247 Fecha de solicitud 19-07-2019 Fecha de aprobación 05-08-2019 Fecha de ingreso y contrato 23-09-2019 Fecha de novedad o desvinculacion 30-042023 Motivo “Renuncia”</p> <p>El Sr Andres Pallares ingresa con el cargo de Coordinador de base de datos y servicio DBA – Cod. 3029.</p>	<p>AM</p> <p>AM</p>

		<p>Se realiza cambio de la denominación del cargo a través del Manual, se evidencia en el historico de cambios en la V4 del 18-09-2019 el cambio a Coordinador de gestion y analisitica de datos. No se encotro facilmente la ruta con el historial de cambios completo.</p> <p>BAQ (AM): Se recomienda establecer una ruta que facilite la disponibilidad del historial de cambios en los documentos.</p> <p>Los documentos soportes como hojas de vida, formatos para la selección, ingresos y desvinculación de los trabajadores son cargados en una carpeta en Drive.</p> <p>De acuerdo con los documentos de selección del Sr Andres Pallares se evidencia: Registro selección – Consolidado de aspirantes 19-09-2019 Reporte de kactus Resultado completo del proceso de selección</p> <p>Perfil del cargo Manual de competencias y perfil del cargo - Código DC-GH-18 Vigencia 12-05-2022 <i>Grado del cargo: queda vacio el sistema no permite modificación</i></p> <p>De acuerdo con el perfil del cargo se realiza Prueba teórico y técnica de conocimiento TI, realizada por su Jefe Inmediato, en el documento no se evidencia la fecha de realización.</p> <p>Se eviencia correo con fecha 10-09-2019. Con la confirmación de las pruebas y visto bueno para la contratación por parde del Ing. Rafael Amaya . Director de TI.</p> <p>BAQ (AM): Se recomienda incluir en las Pruebas teórico y técnica de conocimiento la fecha de realización de la pruebas con el fin de garantizar información completa y de trazabilidad en el registro.</p>	AM
--	--	---	----

		<p>Formación, Se cumple con lo establecido en el Ingeniero de sistemas, 2014 Diplomado Arquitectura de software, 2014 Especialista en Ingeniería de software, 2018 Formación Oracle, 2014 Entre otras</p> <p>Experiencia, mínimo 3 años Technologies colombia 2 años y 5 meses Universidad del Atlantico consultor más de 2 años</p> <p>Con respecto a la Inducción se cuenta con Registro evaluación de la induccion F-GH-03 Induccion con fecha 17-10-2019 Se presentan los componentes estratégicos de la Universidad donde participan las diferentes áreas como VCR Académica – Planeación – Calidad – Talento Humano.</p> <p>Entrenamiento en el cargo F-GH-04 Fecha de inicio 23-09-2019</p> <p>La entrega de los de los activos, recursos, asignacion de permisos lo realiza el Jefe Inmediato – Talento Humano no mantiene registros asociados.</p> <p>No se evidencian registros de Paz y salvo de acuerdo con el P-GH-03 Procedimiento para la Vinculación y Terminación de Contrato Laboral. Se cuenta con la identificación y gestión de este Riesgo como R17 asociado a “Empleados que se desvinculen y no cuenten con el proceso de entrega del cargo”, se registra la necesidad del “Acta de entrega de cargos” en el último seguimiento del 24-04-2024, se cuenta con propuesta de diseño de este formato con fecha 10-05-2023 la cual no ha sido aprobada.</p> <p>BAQ (AM): Se recomienda establecer un sistema de seguimiento y registro de entregas de recursos, ya sea equipo de trabajo, materiales, o cualquier otro recurso necesario para el desempeño de sus funciones. Esto debería ser establecido desde el inicio y mantenido hasta el momento de la desvinculación del trabajador, siendo esencial que</p>	AM
--	--	--	----

		<p>este proceso sea validado y verificado por Talento Humano.</p> <p>Además, se puede considerar la utilización de herramientas tecnológicas, como software de gestión o plataformas en línea, con el fin de agilizar y automatizar el proceso de registro y seguimiento.</p> <p><i>Con respecto a la renuncia</i> Carta de renuncia 30-04-23 Firma de recibido por parte del Jefe Inmediato Carta de aceptación de renuncia 27-04-2023 por parte de Talento Humano</p> <p>Retiro de reconocimiento facial, Retiro de usuarios, Correos, Cancelacio de Servicio WEB Se evidencia correo de solicitud de cancelacion servicios WEB y todos los accesos con fecha 07-05-2023</p> <p>Ana maria archivo institucional responde fecha 10-05-2023</p> <p>hugo rincon sanchez – ti respuesta fecha 08-05-2023</p> <p>carta de paz y salvo de seguridad social 28-04-23</p> <p>Cúcuta (Docente)</p> <p>De ante mano se presenta el lema que se divulga en Talento Humano “Nuestra gente es nuestra pasión”.</p> <p>Se presenta plantilla de trazabilidad para organizar la información como herramienta del proceso y para garantizar que se cumplan las etapas desde la selección hasta la desvinculación.</p> <p>MIGUEL ANGEL PEREZ Cargo: Docente Ing. de Sistemas - Profesor catedratico Requisición de prsonal RQ 1211 Fecha de solicitud el 23-11-22 Fecha de aprobacion 16-12-2022 Fecha de selección y contratacion 27-01-2022</p>	
--	--	---	--

		<p>Fecha de ingreso 01-02-2023 Fecha de novedad o desvinculación 16-06-2023 Motivo "Fecha de vencimiento del contrato"</p> <p>Ingresa con el cargo de Profesor en Ingenieria de Sistemas – Cód 3038 Número de personas que desempeñan este cargo: 1991 Registra el número historico</p> <p>Registro selección – Consolidado de aspirantes 01-02-2023 Reporte de Kactus Resultado completo del proceso de selección</p> <p>Algunos datos no se encuentran completos como lo son fecha de aprobacion.</p> <p>Manual de competencias y perfil del cargo Código DC-GH-68, V5 - Vigencia 25-0822 Grado del cargo: queda vacio el sistema no permite</p> <p><i>Especificaciones del cargo</i> Se define de acuerdo al nivel que va a formar En este caso es para nivel Profesional, mínimo maestría con 3 años de experiencia o especialización con 5 años de experiencia. Nivel operativo</p> <p>Se evidencia de acuerdo con el perfil del cargo los siguientes soportes:</p> <p>Formación Ingeniero de Sistemas, con fecha, 03-10-2003 Especialización Gerencia de empresas, con fecha, 13-06-2006 Magister gerencia de proyectos de informatica 30 de mayo de 2014</p> <p>No cuenta con Diplomado en Docencia, este es aceptado de acuerdo con el cuadro de homologación para selección de personal Anexo 2 P-GH-02 V10, con fecha 13-01-2023</p>	
--	--	--	--

		<p>Estudio de Docencia Universitaria 120 horas se homologa con prueba específica para profesores superior al 90% o 3 años de experiencia en IES.</p> <p>Formación pedagogía básica para orientar la formación profesional integral SENA, con fecha, 27 de Julio de 2009.</p> <p>F-GH-11 Informe prueba específica para profesores, con fecha 25-01-2023 Resultados de calificación 93% Se cumple con el requisito de Experiencia mínimo 3 años Universidad de Santander Profesor – 2 años Universidad Minuto de Dios 2014 y 2016 Universidad FES 2006 -2009-2010-2011-2014</p> <p>Registro evaluación de la Inducción Virtual Certificado de Inducción Institucional, con fecha, 01 de Febrero 2023</p> <p>Entrenamiento en el cargo F-GH-04 Fecha inicio no registra Fecha de finalización, con fecha 20-02-2023 Solo registra la fecha de realización de los temas a desarrollar Se recomienda no dejar campos en blanco A los profesores no se les entregan recursos materiales</p> <p>ENTRENAMIENTO CON PEDAGOGÍA Se realiza ruta de formación a profesores nuevos en articulación con pedagogía. Invitación realizada del 02-02-2023 al 20-02-2023</p> <p>Para la desvinculación se evidencia memorando de preaviso a 12 de Mayo de 2023 con información de vencimiento del contrato a 16 de Junio de 2023.</p> <p>Se realiza por muestreo revisión de los cargos que se encuentran definidos en el “Organigrama” de TI Barranquilla V3 25-05-23</p> <p>Coordinador de cúcuta</p>	
--	--	---	--

		<p>“Organigrama” facultad de ingeniería Director de programa académico de Ing. de Sistemas – Profesor - V1</p> <p>CUC (AM): Se recomienda completar todos los campos en los formularios, asegurándose de proporcionar información completa, incluyendo fechas y firmas, entre otros detalles necesarios.</p>	
<p>ISO 9001:2015/</p> <p>7.2 Competencia</p> <p>5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización.</p>	<p>¿Se ha asegurado de que las personas que puedan afectar el desempeño y la eficacia del SGC sean competentes con base en el nivel educativo adecuado, la capacitación o la experiencia o ha tomado las medidas para asegurarse de que dichas personas puedan adquirir las competencias necesarias?</p> <p>¿Existe evidencia de la definición de responsabilidades y autoridades para cada uno de los roles del personal que trabaja para la Universidad?</p> <p>¿Se han asignado roles para asegurar el mantenimiento, la</p>	<p>El Programa anual de formación se envía a las áreas para que identifique las necesidades de formación específicas.</p> <p>F-GH-20 Programa anual de formación 2023 Revisado por Estella Camacho . Jefe de Desarrollo Organizacional - Marzo de 2023 Aprobado por Arlen Consuegra VCR Administrativo - Marzo 2023</p> <p>BAQ (AM): Se recomienda utilizar el formato día-mes-año para registrar fechas.</p> <p>Se presentan los resultados del cuadro de mando integral para los Indicadores de formación en el primer semestre del 2023</p> <p>Eficacia de las acciones de capacitación y formación Meta: 80% Primer trimestre 100% Segundo trimestre 100%</p> <p>Ejecución del programa de formación Meta: 30% Primer semestre 51%</p> <p>Medir el % de participación de los colaboradores en las formaciones a fin de tomar acciones de acuerdo a los resultados obtenidos.</p> <p>Seguimiento al cumplimiento del F-GH-20 Programa anual de formación 2023 Cumplimiento total 69% Primer semestre 83%</p>	AM

	<p>conformidad y el desempeño del SGC?</p> <p>Capacitación y Inducción y reinducción</p> <p>.</p>	<p>Se solicita por muestreo el Programa de formación de TI 2023, quienes para el año 2023 no presentaron solicitud de necesidades de formación específico.</p> <p>Se presentan como evidencia registros de Formación Institucional – Virtual en los siguientes temas:</p> <p>Tema: Prevención en Riesgos laborales y reinducción de SST Luis Enrique Brito Carrillo - TI Registro de asistencia y Certificado de aprobación del 29-06-23 Puntuación 90%</p> <p>Tema: Estructura financiera Rosa Barrio Pérez – TI Registro de asistencia del 14-06-2023 No se evidencia eficacia de la formación</p> <p>Se evidencia correo informativo y de seguimiento donde se invita a participar de la capacitación e invitación para realizar la evaluación Fecha correo 24-04-2023</p> <p>De acuerdo con lo establecido en el P-GH-05 Procedimiento de formación V15, se establece en la Act. 9 de Evaluación de la eficacia de la formación que para las evaluaciones institucionales la medición de la eficacia de la formación se debe aplicar a mínimo el 70% de los asistentes.</p> <p>Programa de formación de Talento Humano enviado el 08 de Febrero 2023</p> <p>Se evidencia seguimiento a las actividades individuales. El seguimiento consolidado se realiza a través del F-GGH-20 Programa anual de formación V7 del 13-01-2023 Se incluye estado de la formación para indicar si está finalizada</p> <p>Cúcuta:</p>	
--	---	--	--

		<p>F-GH-20 Programa anual de formación 2023 Ejecución al primer semestre 92% Total programadas en el año 21 Total programadas en el semestre 13 Total ejecutadas en el semestre 12</p> <p>Tema: Tratamiento de datos personales Registro de asistencia y evaluación del 14-06-2023 Delcy Flórez Centeno - Jurídica Puntos 5/5</p> <p>BAQ/CUC (AM): Se recomienda incentivar la participación en la identificación de necesidades específicas a los diferentes procesos de la Universidad.</p>	
<p>ISO 9001:2015/</p> <p>7.2 Competencia</p>	<p>Evaluación de desempeño para la mejora</p>	<p>Se realiza muestreo a las Evaluaciones de desempeño realizadas en el Periodo de evaluación: 01-01-2022 al 31-12-2022</p> <p>Barranquilla: ANDRES JAVIER PALLARES CAMPO Evaluación de desempeño, no se evidencia fecha de realización. El sistema solo muestra fecha de consulta Periodo de evaluación: 01-01-2022 al 31-12-2022 Evaluador Jefe inmediato Promedio 4.68/5 Autoevaluación 4,65/5 Interpretación excelente</p> <p>A través de correo Institucional y liderado por la VCR Administrativa se evidencia comunicado para que los trabajadores visualicen los resultados de las evaluaciones de competencia. Correo con fecha 14-12-2022</p> <p>Para la retroalimentación se evidencia correo masivo del 19-01-2023 enviado a los lideres de proceso incentivando a la retroalimentación o feedback al equipo de trabajo.</p> <p>Cúcuta: MARYORI LILIANA VERA ANGARITA Evaluación de desempeño, no se evidencia fecha de realización. El sistema solo muestra fecha de consulta Periodo de evaluación: 01-01-2022 al 31-12-2022 Evaluador Jefe inmediato Promedio 4.98/5</p>	AM

		<p>Autoevaluación 4,65/5 Interpretación sobresaliente</p> <p>BAQ /CUC (AM): Se recomienda revisar los reportes que genera el sistema ya que no es posible visualizar detalles como las fechas de realización de la Evaluación de desempeño, dependencia, nombre del Jefe inmediato.</p>	
<p>ISO 9001:2015/ 7.1.6 Conocimientos de la organización</p>	<p>¿Existe algún tipo de Know How o conocimiento propio de la Universidad? ¿Cómo se gestiona o adapta el mantenimiento de este conocimiento propio a los cambios futuros?</p>	<p>Barranquilla/Cúcuta: Se han establecido formadores para los temas transversales de la organización como calidad, jurídica, financiera, entre otros, donde se capacita y se gestiona el conocimiento.</p> <p>Se ha implementado el trabajo colaborativo en Teams con acceso a carpeta e información de las diferentes áreas.</p> <p>Así mismo se cuenta con un modelo de recolección de información para los trabajadores próximos al retiro por pensión, en donde se asigna a un acompañante 6 meses antes de su salida con el objetivo de realizar un empalme y entrenamiento en el cargo, teniendo en cuenta el Know How adquirido durante tantos años, sin embargo, no se solicita documentación al respecto.</p> <p>BAQ/CUC (FORT): Es de resaltar la estrategia implementada para la transferencia de conocimiento aplicada para los trabajadores próximos al retiro por pensión, gestionando de esta manera el conocimiento y Know How propio de la experiencia.</p> <p>BAQ/CUC (AM): Se recomienda establecer un mecanismo para documentar los aspectos más relevantes e identificación de la necesidad de establecer procedimientos o instructivos a partir de la recolección de información adquirida en el periodo de entrenamiento recibido por los trabajadores próximos al retiro por pensión, con el objetivo de conservar del conocimiento.</p>	<p>FORT AM</p>
<p>ISO 9001:2015/</p>	<p>¿la Universidad se ha asegurado de que la gente que trabaja</p>	<p>Barranquilla / Cúcuta:</p>	<p>OK</p>

7.3 Toma de conciencia	bajo su control esté informada de la política y los objetivos de calidad, su contribución a ellos y las implicaciones de la no conformidad?	Durante el desarrollo de la Auditoria, los trabajadores han demostrado ser conscientes del aporte del proceso de Talento Humano y como estas actividades impactan en el logro de los objetivos Institucionales, la planificación estratégica Institucional y la interacción con los demás procesos del Sistema de Gestión de Calidad.	
ISO 9001:2015/ 7.1.4 Ambiente para la operación de los procesos	¿Como garantizan el ambiente necesario para la operación de los procesos y para lograr la conformidad de los servicios? ¿Se ha determinado cuales son los factores que impactan el ambiente para la operación de los procesos?	Barranquilla / Cúcuta: A través del SG SST se ha realizado inspección de los puestos de trabajo, condiciones ergonómicas y vigilancia epidemiológica para garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo de las funciones de los trabajadores. Las condiciones de trabajo adecuado y las necesidades de mantenimiento, se garantiza a través de la ejecución del programa de infraestructura. Se mantienen los últimos resultados de la medición de clima organizacional llamado "CLIMA 18 PLUS" del último periodo en el año 2020, con resultado de eficacia del 85% manteniendo la meta establecida dentro del percentil "Alto 71-90%", la cual es realizada cada 3 años. Para el año 2023 se realizó la medición de Mayo a Junio, obteniendo una participación en Barranquilla de profesores y administrativos del 82,36% y para Cúcuta del 96%.	OK
ISO 9001:2015/ 7.5 Información documentada	Validar el uso de los documentos y registros, según la versión publicada en Isotools	Barranquilla/Cúcuta: Se evidencia el uso adecuado de los registros y del cumplimiento de los procedimientos establecidos dentro del Sistema de gestión de calidad, la implementación de los registros en la versión vigente y publicada en el plataforma de Isotools, así como la búsqueda de los documentos a través de la ruta de gestión documental de ISOTools. ISOTools – Gestor Documental – Procesos de apoyo – Talento Humano CP-GH-01 Caracterización del proceso: Talento Humano", V13 del 14-08-2023	OK

		<p>OT-SI-01-GC Anexo 1 Matriz de necesidades y expectativas partes interesadas, V3 del 2/05/2023. evidencia</p> <p>P-GH-02 Procedimiento de selección de personal, V19 del 14/08/2023</p> <p>P-GH-03 Vinculación y Terminación del Contrato Laboral, V15, del 13/08/2023</p>	
<p>ISO 9001:2015/</p> <p>7.1.5.1 Generalidades de los Recursos de seguimiento y medición</p> <p>9.1.1 Generalidades (Seguimiento, medición, análisis y evaluación)</p>	<p>Existe algún instrumento para la medición que permita evaluar el desempeño del proceso y planes de acción generados para su cumplimiento.</p>	<p>Barranquilla/Cúcuta: El proceso realiza la medición de sus actividades a través del Cuadro de mando integral con los resultados de los indicadores del proceso. Se evidencia la implementación de instrumentos para el seguimiento, medición y análisis del proceso frente al sistema de gestión de calidad. Para el primer semestre de 2023, de acuerdo con lo siguiente.</p> <p>Barranquilla: Indicador: Oportunidad de selección Meta: 80% Primer trimestre 97% Segundo trimestre 97%</p> <p>Indicador: Ejecución de acciones de formación Meta: 80% Primer semestre 83%</p> <p>Cúcuta: Indicador: Oportunidad de selección Meta: 80% Primer trimestre 94,7% Segundo trimestre 83,33%</p> <p>Indicador: Ejecución de acciones de formación Meta: 80% Primer semestre 92%</p> <p>BAQ / CUC (FORT): Se evidencia un análisis completo de los indicadores incluido en las "Explicación del resultado obtenido" en donde se registra el detalle del comportamiento del indicador, lo cual es fundamental para la toma de decisiones y trazabilidad de la información.</p>	FORT

<p>ISO 9001:2015/ 10. Mejora</p>	<p>Seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora que se están trabajando.</p> <p>Acciones generadas de Auditorias Internas, Externas y del Proceso.</p>	<p>Cúcuta: Se presenta el seguimiento a los resultados de la Auditoria interna del año 2022. F-SI-06-GC Solicitud de acciones - Acción correctiva AC 552 La acción no se encuentra finalizada de acuerdo con la fecha limite en el año 2022, la mayoría de las actividades se encuentran en estado curso.</p> <p>F-SI-06-GC Solicitud de acciones - Acción correctiva AC 546 La acción no se encuentra finalizada de acuerdo con la fecha límite en el año 2022 e inicio de 2023, la mayoría de las actividades se encuentran en estado pendiente.</p> <p>CUC (NC): No se evidencia el cierre oportuno de acuerdo con las fechas establecidas de las Acciones AC552 y AC 546 generadas en la Auditoria Interna del año 2022.</p> <p>CUC (AM): Se recomienda aterrizar las acciones en actividades que puedan llevarse a cabo para no retardar los tiempos de cumplimiento, así como establecer indicadores y metas adecuadas para un cierre oportuno.</p> <p>Barranquilla: Mejor en la alineacion de barranquilla y cucuta en la integracion Seguimientos mensuales de compromisos institucionales</p> <p>F-SI-06-GC Solicitud de acciones - Acción correctiva AC 536 F-SI-06-GC Solicitud de acciones - Acción correctiva AC 561 F-SI-06-GC Solicitud de acciones - Acción de mejora AM 036 Acciones cerradas</p> <p>F-SI-06-GC Solicitud de acciones - Acción de mejora AM 053 (Institucional) 2023 Implementación modelo de gestión de desempeño</p>	<p>NC</p> <p>AM</p>
---	---	---	---------------------

		Se encuentra en implementación está asociada a la gestión del cambio Se proyecta cierre en el año 2024	
--	--	---	--

Nota 1: Revisar en los procesos el uso correcto del logo de certificación

Nota 2: Inserte tantas filas como requiera

Nota 3: Verifique que incluya todos los requisitos aplicables al proceso, subproceso o actividad que auditará